



## EINBLICKE IN DIE POSITIVE PSYCHOLOGIE

### Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie viele von Ihnen wissen ist die Psychologie die Wissenschaft vom Erleben und Verhalten des Menschen. Aber was genau ist „Positive Psychologie?“

Im folgenden Newsletter möchten wir Ihnen Einblicke in diesen sehr jungen Forschungsbereich geben, welcher am Center untersucht wird. In der Rubrik „Fragen und Antworten“ geben wir einen Einblick in das Konzept der Positiven Psychologie, dem aktuellen Forschungsstand und stellen schließlich den Bezug zu Führung her – einem unserer Kernthemen.

In unserer Rubrik „Aktuelles Seminarprogramm“ und „Aktuelles“ informieren wir Sie außerdem über die jüngsten Neuigkeiten aus unserem Center.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

*Ihr Team des LMU Center for Leadership and People Management*

### Fragen und Antworten

#### Was steckt hinter dem Begriff „Positive Psychologie“?

*“The aim of Positive Psychology is to catalyze a change in psychology from a preoccupation only with repairing the worst things in life to also building the best qualities in life.” (Martin P. Seligman)*

Der Begriff „Positive Psychologie“ wurde bereits in den 1950-er Jahren von dem US-amerikanischen Psychologen Abraham Maslow eingeführt, aber erst ca. 40 Jahre später von dem US-amerikanischen Psychologen Martin Seligman wieder aufgegriffen. Seitdem hat sich ein eigener Forschungsstrang in der Psychologie etabliert. Im Fokus steht dabei ein humanistischer, ressourcenorientierter Ansatz: Was führt dazu, dass ein Mensch gesund ist und vor allem auch bleibt? Welche Stärken bringt er mit und wie kann man diese wiederum stärken? Dieser Ansatz stellte damals eine Wende dar, da sich die psychologische Forschung zuvor fast ausschließlich dysfunktionalen Verhaltensweisen gewidmet hatte, also der Vermeidung negativer Zustände. Mittlerweile hat das Thema auch die Gesellschaft erreicht und medienpräzente Vertreter haben die positive Wirkung dieser Strömung erkannt, wie z.B. Dr. Eckard von Hirschhausen.

Da die Psychologie ein sehr breites Feld umfasst - nicht nur die klinische Psychologie, welche sich maßgeblich mit psychologischen Störungen befasst - fand sich in der positiven Psychologie auch bald Anwendung auf organisationaler Ebene. Wie kann man die Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Wohlbefinden von Menschen am Arbeitsplatz fördern? Welche Rahmenbedingungen (z.B. gute Führung) und welche Eigenschaften (siehe nächster Abschnitt) sind förderlich? Wir vertreten im Center die Philosophie, dass durch gute, ethikorientierte Führung, also **positive Leadership**, verbunden mit einer Kultur von Respekt und Menschenwürde, Spitzenleistungen und Innovationen erreicht werden können. Ein Ansatz, der sich auch in der Positiven Psychologie widerspiegelt.

#### Was meint Positives Psychologisches Kapital (PsyCap)?

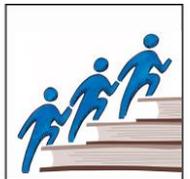
Ein Begriff, welcher sehr häufig im Kontext von positiver Psychologie auftaucht und auch hier am Center untersucht wird, ist das **Psychologische Kapital (PsyCap)**. Bei dieser Form von Kapital wird davon ausgegangen, dass es Eigenschaften im Menschen gibt, die besonders förderlich sind (siehe nächster Abschnitt). Es handelt sich bei PsyCap um einen Zusammenschluss der folgenden vier Eigenschaften:

- 1. Selbstwirksamkeit:** Überzeugung gesetzte Ziele mit eigenen Fähigkeiten erreichen zu können.
- 2. Resilienz:** Widerstandsfähigkeit, sich nach Rückschlägen schnell erholen zu können.
- 3. Hoffnung:** Annahme über den positiven Ausgang von Ereignissen und Bereitschaft Wege zur Zielerfüllung zu finden.
- 4. Optimismus:** ein zuversichtlicher Blick in die Zukunft, (z.B. aufgrund selbstwertdienlicher Attribution).

Bemerkenswert ist dabei - vor allem für uns als Personalentwicklungseinrichtung - dass PsyCap als veränderbar gilt und damit trainierbar ist, was bereits zahlreiche Studien zeigen konnten. Auch wir bieten seit dem Sommersemester 2017 ein Training an [hier](#).

#### Was wissen wir bereits – und was nicht?

Seit Anfang der 2000er Jahre wurden zahlreiche Studien zu PsyCap durchgeführt. Im Jahr 2011 fasste eine Metaanalyse diese Ergebnisse zusammen. Sie zeigte, dass PsyCap einen starken positiven Zusammenhang (je mehr



desto mehr) mit Arbeitszufriedenheit, Commitment (Zugehörigkeitsgefühl) zur Organisation und dem allgemeinen Wohlbefinden hat. Auch gab es einen positiven Zusammenhang mit verschiedenen Leistungsmaßen. Dagegen bestand ein negativer Zusammenhang (je weniger desto mehr) mit Zynismus, Kündigungsabsichten und Erleben von Stress und Angst. Allgemein fokussierten sich die anfänglichen Studien stark auf die Auswirkungen von PsyCap. Aktuelle Bestrebungen in der Forschung zielen darauf ab, Prädiktoren ausfindig zu machen, also die Frage zu klären, was genau PsyCap vorhersagen kann. Fragen, die in den nächsten Jahren geklärt werden, sind unter anderen: Wie entsteht PsyCap? Und wie überträgt und verbreitet es sich?

### Was hat das Ganze mit Führung zu tun?

*“Leadership is about making others better as a result of your presence and making sure that impact lasts in your absence.” (Sheryl Sandberg)*

Jüngste Studien zeigen, dass sich positive Führung auf das PsyCap und die Leistung der Mitarbeiter auswirkt. Konkret wurden u.a. Authentische und Ethische Führung (wie zum Beispiel am Center vertreten) als Prädiktoren von PsyCap untersucht. Auch konnte gezeigt werden, dass sich das PsyCap der Führungskraft auf das der MitarbeiterInnen übertragen kann. Das heißt, wenn sie sich selbstwirksam, resilient, hoffnungsvoll und optimistisch zeigt und auch gleichzeitig gute Rahmenbedingungen dafür schafft, könnte sie so Einfluss auf das psychologische Kapital ihrer MitarbeiterInnen haben. Welche Verhaltensweisen noch dienlich sein könnten, wird aktuell untersucht.

Sie möchten gerne mehr erfahren? Wenden Sie sich an unsere Experten am Center zu positiver Psychologie: Sonja Kugler, M.Sc. Psych. und Mag. Irmgard Mausz [hier](#).

### Unser aktuelles Seminarprogramm

Wir freuen uns sehr, dass mit dem Start des Sommersemesters auch unser neues **Seminarprogramm** im vollen Gange ist. Unsere vollständige Kursübersicht inklusive der noch verfügbaren Plätze finden Sie [hier](#).

Bitte beachten Sie dabei auch unser neues Angebot „Kollegiales Coaching“. Weitere Infos dazu finden sich [hier](#).

### Aktuelles

#### Unser Multiplikatoren-Programm sucht eine/n neue/n MitarbeiterIn

Im Rahmen der Umsetzung von „Lehre@LMU“ sucht das LMU Center for Leadership and People Management für

das Multiplikatoren-Programm (Lehre@LMU) zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine/n **DoktorandIn (50%) als wissenschaftliche/n MitarbeiterIn**.

Mehr Informationen dazu finden Sie [hier](#).

#### Zwei neue wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Center for Leadership and People Management

Wir freuen uns über Neuzugänge in diesem Semester. Mariella Stockkamp sowie Sophie Drozdowski (beide im Peer-to-Peer-Mentoring Programm) haben dieses Semester mit ihrer Promotion begonnen. Das Center for Leadership and People Management heißt sie herzlich willkommen!

#### Die zukünftige Ausrichtung des Newsletters

Gerne möchten wir im folgenden Newsletter eine Bestandsaufnahme durchführen. Unterstützen Sie uns mit einem Klick auf folgenden Link [hier](#).

#### Eine Auswahl unserer aktuellen Publikationen:

Braun, S.\* & Nieberle, K.W.\* (2017). How Authentic Leadership extends beyond work: A Multilevel Model of Work-Family Conflict and Enrichment. *The Leadership Quarterly*. 28(6), 780-797

\* Both authors contributed equally to this work

Frey, D. (Ed.). (2018). *Psychologie der Rituale und Bräuche: 30 Riten und Gebräuche wissenschaftlich analysiert und erklärt*. Springer-Verlag.

Frey, D., & Fladerer, M. P. (2018). "Werteerziehung und Persönlichkeitsentwicklung gehören neben der Wissensvermittlung auch auf den Lehrplan" (S.165-168). In Rodenstock, R., & Sevsay-Tegethoff, N. (Hrsg.), *Werte - und was sie uns wert sind: Eine interdisziplinäre Anthologie*. Roman Herzog Institut.

Hauser, A., Weisweiler, S., & Frey, D. (2017). Does the Motivational Orientation Matter? A Regulatory Focus Perspective on Work-Life Enrichment and Work-Life Conflict. *International Journal Of Stress Management*.

Kuonath, A., Specht, J., Kühnel, J., Pachler, D., & Frey, D. (2017). Keeping up day-specific effects of transformational leadership: the role of followers' emotion regulation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 828-843.

Mundt, J., Weisweiler, S., Braun, S. & Frey, D. (im Revisionsprozess). Transformational Teaching and Personnel Development: How Trainers Foster Transfer. *Academy of Management Learning and Education*.

Dieser Newsletter wurde verfasst von Sonja Kugler.

